

112-115 年桃園市政府勞動局暨所屬機關推動性別主流化實施計畫

112 年 4 月 26 日桃園市政府勞動局性別平等專責小組會議通過
經 112 年 7 月 6 日桃園市政府性別平等會備查

壹、依據：依 112-115 年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫辦理。

貳、計畫目標：

- 一、加強桃園市政府勞動局(以下簡稱本局)各單位運用性別主流化各項工具，於制定法令、政策、方案計畫及資源分配時，納入性別觀點，以提升政策推動品質及成效。
- 二、發展本局性別平等工作策略及具體措施，確實將性別平等概念融入業務中。

參、實施對象：本局各單位暨所屬機關。

肆、實施期程：112 年 1 月至 115 年 12 月。

伍、辦理單位：

一、**統籌規劃及管考單位：**綜合規劃科。

二、**性別主流化工具主責管考單位：**

- (一)性別平等機制：綜合規劃科。
- (二)性別意識培力：人事室。
- (三)性別統計：會計室。
- (四)性別分析：會計室。
- (五)性別影響評估：綜合規劃科。
- (六)性別預算：會計室。

三、**推展及落實性別平等與 CEDAW 方案主責管考單位：**綜合規劃科。

四、**執行推動單位：**本局各單位暨所屬機關。

陸、推動機制：

- 一、性別平等工作團隊：指派主任秘書以上層級 1 人擔任性別平等督導；科長以上層級 1 人擔任議題聯絡人；另指派 1 人擔任性別議題代理人，負責性別主流化業務聯繫窗口。

二、**性別平等專責小組**

- (一)召集人：局長
- (二)成員：副局長(兼副召集人)、主任秘書、專門委員、各科室、所屬機關首長、性別議題聯絡人及外聘民間委員 2 位以上(至少其中 1 位為現任或曾任性平會外聘委員)，另本專責小組委員因職務關係派(兼)任者，如其職務異動調整，其接任人員之任期至原任期屆滿之日為止。

(三)會議主席：會議主席由召集人擔任，召集人不能出席時，由副召集人代理；各科室及所屬機關首長不能出席會議時，須委任同單位代理人出席，且該代理人不得同時為本小組委員。

(四)性別平等專責小組委員須符合 1/3 性別比例原則，並朝 40%邁進。

(五)任務：

1. 配合本府各項性別主流化計畫之推動，並運用各項工具推動機關性別平等工作重點業務。
2. 協助機關訂定性別主流化實施計畫與年度成果報告之審核，並賡續推動性別主流化各項工具，以提升推動品質及擴大成效。
3. 其他性別平等促進事宜。

(六)運作方式：

1. 定期會議：每年召開 2 次定期會議(上、下半年各開 1 次)，每次開會至少需有半數以上外聘委員出席與會，並提報性別主流化推動組備查。
2. 臨時會議：必要時得召開臨時會議。

(七)辦理單位：由本局綜合規劃科辦理開會相關事宜。

柒、實施策略與措施：

一、計畫擬定及評估年度成果

- (一)擬訂計畫：依據「112-115 年桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫」，擬訂未來 4 年(112-115 年)推動性別主流化實施計畫，112 年 4 月底前須提報性別主流化推動組協助檢視，性別主流化推動組通過後提報最近一次性平會備查。
- (二)成果評估：於每年 4 月底前須提報前一年度成果報告(如附表 1 及附表 2)至專責小組會議，並提至性別主流化推動組審議，通過後再提至最近一次性平會備查。

二、滾動修正：得視前一年度執行成果修訂該機關性別主流化實施計畫，並提至性別主流化推動組審議，通過後再提報最近一次性平會備查。

三、賡續推動性別主流化各項工具

(一)性別意識培力：

1. 公務人員研習課程：

(1) 辦理內容：

- ① 每年以專題演講、網絡研習、工作坊、電影賞析或讀書會等方式，針對本局同仁(含一般公務人員(註 1)及主管人員(註 2))辦理性別意識培力課程，並督促本局同仁每年完成至少 2 小時性別主流化課程訓練及 1 小時 CEDAW 實體課程。
- ② 另依不同職級及業務人員屬性規劃課程內容(如一般人員、主管人員、機關首長、性別平等業務相關人員等)。課程可分為基礎課程及進階課程，基礎課程之目標在使公務員具備性別主流化之基本概念；進階課程之目標在使性別主流化之理念、目標及操作

架構與業務工作相結合。曾參加基礎課程訓練之人員，宜施以進階課程訓練。

③性別主流化課程訓練請依「各機關公務員性別主流化訓練計畫」(註3)規劃之基礎課程(例如：性別平等政策概論、性別意識一般通論、消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)導論等)及進階課程(性別主流化工具與實例運用、性別平等政策綱領各領域專案研討、婦女一切形式歧視公約(CEDAW)實務及案例研討)辦理。

④ CEDAW 實體課程請依「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112年)」(註5)之訓練內容辦理(不含 CEDAW 概論課程)，例如：直接歧視、間接歧視及交叉歧視、暫行特別措施、各機關業務與 CEDAW 關聯性、如何運用 CEDAW 於機關業務及施政、引用 CEDAW 指引、多元性別權益等(需符合終身學習課程代碼 410 至 413、516、517)。

(2) 辦理單位：由**本局人事室**辦理培力訓練。

(3) 執行成果：每年依培力成果表(如附表 1)分別於 4 月初、7 月初、10 月初及次年 1 月初(含前一年度培力總成果表如附表 2)，提出培力訓練之成果報告。

2. 性別平等業務相關人員(註3)培力：

(1) 參加對象：本局性平工作團隊成員、性別業務承辦同仁。

(2) 辦理內容：參加性別平等辦公室辦理之性別主流化、具體行動措施、與民間組織/企業/鄰里社區合作、跨局處合作等相關議題之培力課程，每人每年 10 小時以上訓練，其時數可與其他性別平等相關訓練研習時數併計。

(二)性別統計與性別分析

1. 辦理內容：

(1) 性別統計(註6)：

① 本局 113 及 115 年提報新增 1 項(含)以上性別統計指標(含複分類)，並公開於本局網頁，另亦應定期檢討性別統計指標之增加或修正，於每年 10 月底前經本局專責小組會議通過後，再提交至主計處。

② 運用性別統計成果：本局於 112 及 114 年運用性別統計於政策措施，且提報運用成果(附表 4)供機關專責小組會議參考，並於當年度 10 月底前將相關資料提交主計處，資料之運用說明如下：

A. 應將性別統計運用於政策、方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳、人才拔擢、活動規劃或其他相關運用等項目(不包含性別分析、性別影響評估及性別圖像)。

B. 前項運用不限性別統計資料產製年度，且中央單位或其他機關之性別統計資料皆屬運用範圍。

C.前項運用之性別統計如屬各單位業管業務且尚未納入該機關性別統計指標，建請提報新增為性別統計指標。

- (2) 性別分析(註7)：本局應運用性別統計量化或質性資料，分析不同性別在經濟、社會、文化、環境和政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因，藉以瞭解性別處境，調整計畫資源配置，或延伸發展其他計畫以處理相關議題，每年應新增至少1篇性別分析，並於每年10月底前經本局專責小組會議通過後，再提交至主計處。

2. 辦理單位：由本局各科室及所屬機關填寫，並由本局會計室彙總複核後，再由本局綜合規劃科上載至本局網站。

(三)性別影響評估

1. 辦理內容：

- (1) 制定或修正本市法規(自治條例)及研擬或執行重大施政(包含中長程公共建設計畫及各項重要施政計畫)時，應蒐集相關性別統計，諮詢性別平等專家，完成填寫性別影響評估表，且經本局專責小組會議事先審查或事後備查；透過性別觀點檢視對不同性別者的影響，評估不同性別使用者的受益程度。

- ① 計畫類：應辦理性別影響評估之計畫，包含重大施政計畫及非重大施政計畫(非屬前項重大施政計畫者)。

A. 重大施政計畫(計畫總金額1,000萬元以上，或計畫總金額未達1,000萬元但須提報重大計畫先期審查者)：本局每年配合重大計畫先期審查，至少提1案重大施政計畫辦理性別影響評估。

B. 非重大施政計畫(非屬前項重大施政計畫者)：本局每年至少提1案非重大施政計畫辦理性別影響評估。

- ② 法案類：本局於制定或修正本市自治條例時，應辦理性別影響評估。

- (2) 前揭性別影響評估之辦理，應妥善運用性別統計及分析資料，針對不同性別、性傾向或性別認同者的影響及受益程度進行評估及檢討；且依性別影響評估結果訂定性別目標或調整計畫內容；另性別影響評估之程序參與者，應為婦權基金會性別主流化人才資料庫(<https://goo.gl/7YeoH7>)或本市性別人才資料庫之專家學者，並優先以現任或曾任本市性別平等相關委員會之外聘委員進行程序參與。

2. 辦理單位：

- (1) 法規之性別影響評估：本府法務局已訂定自治條例性別影響評估檢視表(附表3)，請本局各科室及所屬機關填寫，由本局綜合規劃科彙整後，送請本府法務局統整管理。

- (2) 計畫之性別影響評估：本府研考會已訂定計畫性別影響評估檢視表(附表4)，請本局各科室及所屬機關填寫，由本局綜合規劃科彙整後，送請本府研考會統整管理。

(四)性別預算

1. 辦理內容：

- (1) 本局各科室及所屬機關應參考運用本府主計處「桃園市政府性別預算編列及填表說明」資料，於編列預算時考量不同性別者、性傾向或性認同者之需求，並填寫性別預算表供本局會計室彙整。
- (2) 本局各科室及所屬機關進行性別影響評估作業時，應依據性別影響評估結果重新檢視性別預算之配置，並提交至主計處。
- (3) 本局於3月底前填寫當年度性別預算編列情形表及前一年度性別預算執行情形表，提經本局性別平等專責小組年度第1次會議檢視後，送主計處彙整提報性別主流化推動組會議。

2. 辦理單位：由本局各科室填寫，並由會計室彙整，送請本府主計處統整管理。

四、性別人才資料庫：本局至少每2年新增或更新性別師資名單予本府性平辦彙整，做為本局邀請性別師資或進行性別影響評估之參考。

五、本局推展及落實性別平等與CEDAW相關方案

(一)性別平等具體行動措施

1. 辦理內容：請本局各業務科室及所屬機關輪流辦理性別平等具體行動措施，並請計畫主責科(室)處派員併同本局綜合規劃科參與性平辦辦理之「性別平等具體行動措施進階培力工作坊」，透過小組討論方式，將性平觀點融入本局業務。
2. 成果報告：由計畫主責科(室)處填寫性平辦提供之成果報告格式，並經本局性別平等專責小組檢視後，提交性平辦。

(二)與企業、民間組織（人民團體、基金會、機構等）或鄰里社區，共同推動具性別平等之政策、計畫、方案、措施

1. 辦理內容：參酌本府性別平等政策方針，由本局各業務科室及所屬機關輪流辦理，並請計畫主責科(室)處派員併同本局綜合規劃科參與性平辦辦理之「與企業、民間組織（人民團體、基金會、機構等）或鄰里社區，共同推動具性別平等之政策、計畫、方案、措施進階培力工作坊」，透過小組討論方式，將性平觀點融入本局業務。
2. 成果報告：由計畫主責科(室)處填寫性平辦提供之成果報告格式，並經本局性別平等專責小組檢視後，提交性平辦。

(三)跨局處合作計畫

1. 辦理內容：本局配合六大分工小組之跨局處合作計畫，由計畫主責科(室)處協助撰寫計畫內容，並派員併同本局綜合規劃科參與「跨局處合作計畫工作坊」。
2. 成果報告：由計畫主責科(室)處填寫性平辦提供之成果報告格式，再提交性平辦。

捌、經費來源：由本局各科室及所屬機關納入年度預算，或由相關業務預算支應。

玖、預期效益：

- 一、提昇本局同仁性別主流化意識，建立性別觀點與性別敏感度，發展具本市特色之性別平等政策方針，並全面落實性別平等相關作為。
- 二、將性別觀點納入法案、政策、計畫及措施中，並編列預算與資源分配，使施政融入性別平等之意涵，全面推動本市性別平權、性別友善、保護母性、培養女力之政策理念。

三、關鍵績效指標(KPI)：

(一) 賡續推動性別主流化各項工具，並提升推動品質及擴大成效：

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			112 年	113 年	114 年	115 年
1	性別主流化訓練參訓率(%)	一般公務人員參訓 2 小時以上比率(一般公務人員參訓 2 小時以上人數/一般公務人員總人數)譽100%。(包含基礎及進階課程)。註 1	92%	93%	94%	95%
		主管人員參訓 2 小時以上比率(主管人員參訓 2 小時以上人數/主管人員總人數)譽100%。(包含基礎及進階課程)。註 2	92%	93%	94%	95%
		性別平等業務人員參訓 10 小時以上比率(性別平等業務人員參訓 10 小時以上人數/性別平等業務人員總人數)譽100%。	90%	92%	94%	96%
2	CEDAW 實體課程參訓率(%)	一般公務人員參訓 1 小時以上比率(一般公務人員參訓 1 小時以上人數/一般公務人員總人數)譽100%。	27%	28%	29%	30%
		主管人員參訓 1 小時以上比率(主管人員參訓 1 小時以上人數/主管人員總人數)譽100%。	27%	28%	29%	30%
3	重大施政計畫類性別影響評估之案件數	本局辦理重大施政計畫類性別影響評估案件數。(註：重大施政計畫為各機關提報重大計畫先期審查者或屬各機關重要之計畫。)	1	1	1	1
4	非重大施政計畫類性別影響評估之案件數	本局辦理非重大施政計畫類性別影響評估案件數。	1	1	1	1
5	性別統計指標項目新增數	本局當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。	0	1	0	1
6	性別統計運用項目數	本局當年度新增並提出成果之性別統計運用項目數。	2	0	2	0
7	性別統計分析新增篇數	本局當年度新增並公布於機關網頁之性別統計分析篇數。	1	1	1	1

(二) 加強性別觀點融入機關業務，強化 CEDAW 及重要性別平等政策或措施之規劃、執行與評估，以達成實質性別平等之目標：

序號	關鍵績效指標	衡量標準	年度目標值			
			112 年	113 年	114 年	115 年
1	性別平等具體行動措施	訂定計畫數	1	研擬計畫	1	研擬計畫
2	與民間組織/企業/鄰里社區合作方案	訂定計畫數	1	研擬計畫	1	研擬計畫
3	跨局處合作計畫	訂定計畫數	配合辦理	配合辦理	配合辦理	配合辦理
4	自製 CEDAW 教材案例(註 8)	發展教材數	案例研擬	1	案例研擬	1

壹拾、本計畫經性別平等專責小組通過後提至性別主流化推動組審查；執行期間滾動修正，由統籌規劃及管考單位研擬，提至性別平等專責小組通過後，送性別主流化推動組審查，再提報最近一次性平會備查。

- 註 1：「一般公務人員」係指(1)依法任用、派用之有給專任人員。(2)依法聘任、聘用及僱用人員。(3)公務人員考試錄取人員。
- 註 2：「主管人員」係指機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。
- 註 3：「性別平等業務相關人員」係指實際從事提升婦女權益及促進性別平等之業務相關事宜(包括性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約、各項性別平等政策措施、性別平等委員會、性別平等專責/案小組)之專責、兼辦人員(含性別平等督導、性別議題聯絡人及議題代理人)。
- 註 4：「各機關公務員性別主流化訓練計畫」(行政院 107 年 2 月 7 日院臺性平字第 1070163622 號函修正)。
- 註 5：「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)教育訓練及宣導計畫(109-112 年)」(行政院秘書長 109 年 3 月 10 日院臺性平字第 1090166189A 號函核定)。
- 註 6：性別統計指標項數之計算，包含新增複分類、具有地方特色性別統計指標(例如-房屋稅、地價稅等地方稅開徵概況、取得不動產繼承登記繼承人數、市(縣)立運動中心使用人次、市(縣)立博物館藝文展演活動駐館藝術家)等，不包括新增年度別。
- 註 7：性別資料使用與分析：運用性別為基礎的相關事實資料(含性別統計等量化與質化資料)，了解該議題之標的人口群與利害關係人的立場和需求，並透過性別與其他面向或變項的交織分析(如：種族、年齡、階級、文化、收入、信仰、語言、能力、教育程度、身心障礙狀態、性別認同、性傾向和性別氣質等)，據以了解不同性別在經濟、社會、文化、環境和

政治結構等面向下，處境的差異及現象的成因。(舉例來說，不同年齡層的身心障礙女性，在就學、育兒、生活照顧等各個面向上會面對不同的問題，並有不同的需求組合)。

- **註 8：**自製 CEDAW 教材案例，包含縣市自行編撰案例，以及參考引用各部會案例，案例應包含相關 CEDAW 及一般性建議。各直轄市、縣(市)政府參考行政院性別平等處及各部會教材(如交通局可參考引用交通部教材)，建置及蒐集適用各機關不同專業人員之 CEDAW 教材及案例，並可加入地方需求、特色及申訴案例。參考連結：<https://gec.ey.gov.tw/Page/6F34148293F71D84>。

**附表 1 000 年桃園市政府推動各機關性別主流化
○○○機關執行成果總表**

序 號	關鍵績效指標	衡量標準	年度 目標值	執行 情形	達成 率 ¹
1	性別主流化訓練參訓率(%)	一般公務人員參訓 2 小時以上比率(一般公務人員參訓 2 小時以上人數/一般公務人員總人數) 100%。(包含基礎及進階課程)。			
		主管人員參訓 2 小時以上比率(主管人員參訓 2 小時以上人數/主管人員總人數) 100%。(包含基礎及進階課程)。			
		性別平等業務人員參訓 10 小時以上比率(性別平等業務人員參訓 10 小時以上人數/性別平等業務人員總人數) 100%。			
2	CEDAW 實體課程參訓率(%)	一般公務人員參訓 1 小時以上比率(一般公務人員參訓 1 小時以上人數/一般公務人員總人數) 100%。			
		主管人員參訓 1 小時以上比率(主管人員參訓 1 小時以上人數/主管人員總人數) 100%。			
3	重大施政計畫類性別影響評估之案件數	辦理本類性別影響評估案件數。			
4	非重大施政計畫類性別影響評估之案件數	辦理本類性別影響評估案件數。			
5	性別統計指標項目新增數	各機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計指標項目數。			
6	性別統計運用項目數	各機關當年度新增並提出成果之性別統計運用項目數。			
7	性別統計分析新增篇數	各機關當年度新增並公布於機關網頁之性別統計分析篇數。			

¹ 備註:達成率(%)=〔執行情形(%) / 年度目標值(%)〕 * 100%

附表 2 (112-115 年)各機關性別主流化實施計畫
○○○○年度○○○機關執行成果表

項次	項目	執行項目	11○年度執行成果(舉例)	備註
一	性別平等專責小組(含性別議題聯絡人)	1.性別平等專責小組成立時間及會議召開情形。 2.性別平等專責小組委員任一性別比例需達 1/3，並朝 40% 邁進。 3.為推動該機關性別業務，需穩定各機關性別議題聯絡人之持續性。 4.機關各委員會委員之任一性別比例需達 1/3，並朝 40% 邁進。 5.機關各委員會委員任一性別比例未達 1/3 之改善及辦理情形。	1.本局(處)已於○年○月○日召開性別平等專責小組會議，本年度共召開○次。 2.本局(處)性別平等專責小組委員總人數○人，男性委員○人(○%)；女性委員○人(○%)，任一性別比例達□1/3□40%。 3.本(11X)年性別議題聯絡人：_____，擔任期間：○月至○月，穩定度_____%。 4.本局(處)各委員會性別比率(請依各機關情況自行增列)。 (1)本局(處)共有○個委員會，任一性別比例達 1/3 共有○個，達 40% 共有○個。 (2)委員會名稱： (3)委員總人數○人，男性委員○人(○%)；女性委員○人(○%)，任一性別比例達□1/3□40%。委員會未達 1/3 改善及辦理情形：	穩定度算法為 1(年)/ 1(人)=100% ； 1(年)/ 2(人)=50%， 以此類推。
二	性別意識培力	1.該機關一般公務人員參與性別意識培力人數與比例。「一般公務人員」係指 (1)依法任用、派用之有給專任人員。(2)依法聘任、聘用及僱用人員。(3)公務人員考試錄取人員。 2.該機關主管人員參與	1.本局(處)一般公務人員共有○人(男性○人(○%)，女性○人(○%))。主管人員共有○人(男性○人(○%)，女性○人(○%))。辦理性別平等業務相關人員共有○人(男性○人(○%)，女性○人(○%))。 2.一般公務人員，參與性別意識培力課程為○人(男性○人(○%)，女性○人(○%))，參	

項次	項目	執行項目	110年度執行成果(舉例)	備註
		性別意識培力人數與比例。「主管人員」係指機關正副首長、正副幕僚長及單位主管。 3.性別平等業務相關人員參與性別課程受訓人數、比例及平均時數。「性別平等業務相關人員」係指實際從事提升婦女權益及促進性別平等之業務相關事宜(包括性別主流化、消除對婦女一切形式歧視公約、各項性別平等政策措施、性別平等委員會、性別平等專責/案小組)之專責、兼辦人員(含性別平等督導、性別議題聯絡人及議題代理人)。	加實體課程受訓為○人(男性○人(○%)，女性○人(○%))，參加數位課程受訓為○人(男性○人(○%)，女性○人(○%))。受訓比率為○%，較前一年增加/減少○%。 3.主管人員，參與性別意識培力課程為○人(男性○人(○%)，女性○人(○%))，參加實體課程受訓為○人(男性○人(○%)，女性○人(○%))，參加數位課程受訓為○人(男性○人(○%)，女性○人(○%))。受訓比率為○%，較前一年增加/減少○%。 4.性別平等業務相關人員，參與性別課程為○人(男性○人(○%)，女性○人(○%))，受訓比率為○%，較前一年增加/減少○%，平均受訓時數○小時。	
三	性別影響評估	該機關進行性別影響評估之填寫情形、邀請程序參與之學者。	1.本局(處)制定或修正本市自治條例進行性別影響評估之件數，共有○件，分述如下： (1) 法案名稱：_____。 (2) 程序參與之學者：_____。 (3) 法案與性別關聯程度：有關：____件；無關：____件。 (4) 較前一年減少/新增○件。 2.本局(處)重大施政計畫等進行性別影響評估共有○件，分述如下： (1) 計畫名稱：_____。 (2) 程序參與之學者：_____。	本府制定或修正本市自治條例、研擬施政計畫等初期，即應進行性別影響評估機制。

項次	項目	執行項目	11○年度執行成果(舉例)	備註
			(3) 較前一年減少/新增○件。 3. 本局(處)非重大施政計畫等進行性別影響評估共有○件，分述如下： (1) 計畫名稱：____。 (2) 程序參與之學者：____。 (3) 較前一年減少/新增○件。	
四	性別統計與性別分析	1. 增進性別統計資料與分析之完備性。 2. 各機關性別平等專責小組應定期檢討性別統計指標之增加或修正。	1. 本局(處)於上(11X)年的性別統計項目共有○項，本(11X)年的性別統計項目共有○項，新增○項，項目分別為：____。 2. 本局(處)於上(11X)及本(11X)年性別統計運用於政策措施共○項，項目分別為：____。 3. 本局(處)於本(11X)年新增的性別分析篇數共有○篇，名稱分別為：____。 4. 本局(處)已於○年○月○日性別平等專責小組會議定期檢討性別統計指標之增加或修正。	1. 性別統計與分析之定期檢討應納入性別平等專責小組會議討論。 2. 性別統計應用於政策措施其內容可為方案、措施、新聞稿、致詞稿、施政成果、政策宣傳或人才拔擢等項目。
五	性別預算	1. 各機關於法定預算通過後填寫性別預算表，並請各機關性別平等專責小組協助檢視。 2. 各機關提經性別平等專責小組年度第1次會議檢視後，送主計處彙整提報性別主流化推動組會議。 3. 逐年落實發展性別回應預算之目標。	1. 本局(處) 11X 年度性別預算總計____千元，較前一年度減少/增加____千元。 2. 本局(處)會計室每年度將彙整各科室性別預算表後，於○年○月○日性別平等專責小組會議檢視後，再交由本府主計處。 3. 本局(處)前一年度性別預算決算數總計____千元，執行率為____%。	1. 請依「桃園市政府性別預算編列及填表說明」填寫。 2. 執行率=性別預算決算數/性別預算。

附表 3 桃園市政府性別培力、宣導執行成果表

(每課程/活動填報 1 表)

項次	項目	內容	備註
1	主辦單位		
2	協辦單位		
3	年度		
4	課程/活動日期		
5	課程/活動名稱		
6	課程/活動對象		
7	辦理形式		演講、電影賞析與導讀(討論會)、工作坊、讀書會等。
8	課程/活動簡介 (大綱)		請以 300 字以內文字描述。
9	參加人數	共__人，分別為男性：__人；女性：__人，其他：__人。	課程/活動以人數為計，非人次。
10	講師資料	(1)姓名： (2)職稱：	請述明講師及其職稱。
11	其他	1.請附簽到表、講義內容。 2.另視實際情況，請檢附計畫書。	均檢附電子檔即可。

活動照片表

照片 1 說明	照片 2 說明
照片 3 說明	照片 4 說明

問卷調查分析表

一、量化分析

題次	瞭解程度	非常瞭解 人數(%)	瞭解 人數(%)	普通 人數(%)	不瞭解 人數(%)	非常不瞭 解 人數(%)
第 1 題 (簡易題文)	合計					
	男					
	女					
	其他					
第 2 題 (簡易題文)	合計					
	男					
	女					
	其他					
第 3 題 (簡易題文)	合計					
	男					
	女					
	其他					
第 4 題 (簡易題文)	合計					
	男					
	女					
	其他					
第 5 題 (簡易題文)	合計					
	男					
	女					
	其他					
第 6 題 (活動/課程能應用於日 常生活或業務中)	同意程度	非常同意 人數(%)	同意 人數(%)	普通 人數(%)	不同意 人數(%)	非常不同 意 人數(%)
	合計					
	男					
	女					
	其他					
實際人數	合計 人；男 人(%)、女 人(%)、其他 人(%)。					
備註	如有多題，請自行增列題次。					

二、質化分析(請以文字陳述活動辦理情況、參與程度、未來課程建議事項等)

附表 4 桃園市政府○○○年度○○○機關

性別統計運用成果表

項次	項目	內容	備註
1	運用時間	_____年_____月	
2	性別統計運用項目名稱		如：110 年婦女節系列活動。 不同項目請分列於不同成果表。
3	運用形式 (可複選)	☐ 政策措施 ☐ 方案 ☐ 新聞稿 ☐ 致詞稿 ☐ 施政成果 ☐ 政策宣傳 ☐ 人才拔擢 ☐ 活動規劃 ☐ 其他：	不包含性別分析、性別影響評估及性別圖像。
4	運用說明		請以 300 字以內文字描述。
5	運用性別統計指標	1. 2. 3. 共_____項指標	資料之運用不限於機關之性別統計，包含中央單位或其他機關之其他年度產製之性別統計資料皆屬運用範圍。
6	資料來源 (可複選)	☐ 機關業管資料 ☐ 中央單位： ☐ 本府其他機關： ☐ 其他：	
7	檢附資料	請列出相關佐證資料： 1. 2. 3.	請附相關資料，如公文、計畫書、新聞稿、致詞稿、簡報、網頁連結、宣導品…等。 均檢附電子檔即可。
8	其他		

附表5 桃園市政府制定(修正)自治條例性別影響評估

檢視表-法案類

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 年 月 日		
填表人姓名：		職稱：
電話：		e-mail：
<u>填 表 說 明</u>		
一、各機關制定或修正自治條例，應依本表進行法案性別影響評估；廢止自治條例，或配合組織變更整批作業、單純制修之自治條例，得免辦理性別影響評估作業。 二、各機關於法案研擬初期，宜即徵詢性別平等專家學者或本市性別平等委員會意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留1週填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。		
壹、法案名稱	☐ 制定 ☐ 修正 桃園市○○○自治條例	
貳、主辦機關	桃園市政府○○局（處、委員會）	主辦單位 ○○科（室、組）
參、法案內容涉及領域		勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域		
3-2 就業、經濟、福利領域		
3-3 人口、婚姻、家庭領域		
3-4 教育、文化、媒體領域		
3-5 人身安全、司法領域		
3-6 健康、醫療、照顧領域		
3-7 環境、能源、科技領域		
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）		
肆、問題界定與制修需求		
	項 目	說 明 備 註
4-1 問題 界 定	4-1-1 問題描述	簡要說明所面臨問題之梗概。
	4-1-2 執行現況 及問題 之分析	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。
	4-1-3 相關之性	1.透過相關資料庫、圖書等各

	別統計及性別分析		種途徑蒐集既有性別統計與性別分析。 2.性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。
	4-1-4 須強化之性別統計及其方法		如既有性別統計不足，請提出須強化之處及其建置方法。
4-2 制修需求	4-2-1 解決問題可能方案		詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。
	4-2-2 制修必要性		說明最終必須制修法案以解決問題之理由；如有議員提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項			配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標			簡要說明政策取向。

陸、正當程序

項 目	主要意見及參採情形	備 註
6-1 對外徵詢意見		一併說明人事時地，或將相關資料列為附件。於此階段，應落實性別參與。
6-2 與相關機關及地方自治團體協商		一併說明人事時地，或將相關資料列為附件；有不同意見者，並詳予說明未採納之理由。

柒、成本效益分析及對人權之影響

項 目	說 明	備 註
7-1 成本		1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益		
7-3 對人權	7-3-1 憲法有關人民權利之規	檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。

之 影 響	定		
	7-3-2 公民與政治權利國際公約		依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約		依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別議題相關性

8-1 規範對象：

- (1) 如 8-1 任一指標評定為「是」者，應繼續填列項目「捌、8-2 及 8-3」及「第二部分－性別影響評估程序參與」；如均評定為「否」者，則免填「捌、8-2 及 8-3」，逕填寫「第二部分－性別影響評估程序參與」。但經程序參與後，如 11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正「捌、8-1 至 8-3」，並補填列「玖、性別影響評估結果」。
- (2) 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。

項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因	備 註
	是	否		
8-1-1 制修內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象				規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。
8-1-2 制修內容未區別對象，但執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異				規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，請評定為「是」。
8-1-3 制修內容所規範對象				規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因

及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果			性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。
-----------------------------------	--	--	---------------------------

8-2 性別目標

項 目	說 明	備 註
8-2-1 採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等		基於憲法平等權規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較弱勢一方必要之協助，以促進實質地位平等。 (本項及 8-2-2 不得全部填列無關)
8-2-2 營造平等環境，預防及消除性別歧視		消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。(本項及 8-2-1 不得全部填列無關)

8-3 性別效益

項 目	說 明	備 註
8-3-1 對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效		詳加說明性別效益何在。(本項不得填列無關)
8-3-2 符合憲法、國際規範(含消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW)、性別平等政策綱領等要求		依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並再查核法案內容之合宜性。(本項不得填列無關)

玖、性別影響評估結果：

依性別平等專家學者之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等；經「第二部分－性別影響評估程序參與」後，11-5「法案與性

別議題關聯之程度」評定為「無關」者，9-1 至 9-3 免填。			
9-1 評估結果之綜合說明			
9-2 參採情形	9-2-1	說明採納意見後之法案調整	
	9-2-2	說明未參採之理由或替代規劃	
9-3 通知程序參與之專家學者本法案之評估結果（填寫日期及勾選通知方式，請勿空白）：			
已於____年____月____日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐傳真 ☐e-mail ☐郵寄 ☐其他_____			
拾、法制人員復核： 法案性別影響評估檢視表初步檢覈表 如以下任一項目檢覈結果為「否」者，請填表機關修正相關填表內容後重新提交。			
	檢 覈 項 目	檢 覈 內 容	檢 覈 結 果
1	11-2	程序參與之民間性別平等專家學者是否列於「性別主流化人才資料庫」或「桃園市性別人才名冊」。	☐ 是 ☐ 否
2	8-1	評定結果及評定原因欄位是否皆已勾選並填寫。	☐ 是 ☐ 否
3	8-2 8-3	8-1 任一指標評定為「是」者，是否繼續填寫 8-2、8-3 相關內容。	☐ 是 ☐ 否
4	11-5	經程序參與之民間性別平等專家學者評定法案與性別議題關聯之程度。	☐ 有關(以下續填) ☐ 無關(以下免填)
5	3-1 8-3	11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，是否已全面檢視各項指標並修正相關內容。	☐ 是 ☐ 否
6	9-1 9-2 9-3	11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，是否已補填寫「玖、9-1 至 9-3」相關內容。	☐ 是 ☐ 否
7	9-2	是否確實依性別平等專家學者意見，填寫適當參採情形並通知程序參與者。	☐ 是 ☐ 否

填表機關法制人員或兼辦法制業務之秘書、研考等人員：_____

桃園市政府法務局復核人員：_____

【第二部分－性別影響評估程序參與】

本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：

如採書面意見方式，應至少徵詢1位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者姓名、職稱及服務單位；專家學者資料應至台灣國家婦女館或桃園市性別人才名冊遴選。

（一）基本資料

11-1 程序參與期程或時間	年 月 日至 年 月 日	
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域		
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專責小組會議 ☐ 書面意見	
11-4 主辦機關所提供之資料	相關性別統計資料	法案內容
	☐ 有 ☐ 很完整 ☐ 可更完整 ☐ 現有資料不足，須設法補足 ☐ 無 ☐ 應可設法找尋 ☐ 現狀與未來皆有困難	☐ 有，且具性別觀點 ☐ 有，但不具性別觀點 ☐ 無
11-5 法案與性別議題關聯之程度	☐ 有關 ☐ 無關 （性別平等專家學者如認第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 任一指標應評定為「是」者，請勾選「有關」；如認 8-1-1 至 8-1-3 均可評定「否」者，則勾選「無關」）。	

（二）主要意見：就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見

11-6 性別統計及性別分析之合宜性	
11-7 正當程序中性別參與之合宜性	
11-8 性別目標之合宜性	
11-9 性別效益說明之合宜性	
11-10 綜合性檢視意見	
（三）參與時機及方式之合宜性	

本人同意恪遵保密義務，未經主辦機關同意，不得逕自對外公開所評估之法案。

簽章：_____（簽名、蓋章或打字皆可）

附表 6 桃園市政府性別影響評估檢視表(計畫案)【一般表】

【第一部分－機關自評】：由計畫填表人員填寫

【填表說明】

- 一、各機關依據計畫內容，填寫性別影響評估檢視表第一部分「（一）、看見性別」及「（二）、回應性別落差與需求」後，併同計畫草案送請外聘性別平等專家學者進行第二部分「外聘性別平等專家學者程序參與」。
- 二、程序參與之專家學者需名列「桃園市性別人才資料庫」。
- 三、程序參與方式得以書面審查，或以面對面會議方式辦理。
- 四、請參酌程序參與者之意見，修正計畫及表格內容後，再填寫【第一部分－機關自評】之「（三）、評估結果」後，通知程序參與者審閱。
- 五、本府性別影響評估(計畫案)作業手冊 <https://rdo.tycg.gov.tw/home.jsp?id=265&parentpath=0,108,257>，包含性別影響評估介紹、操作說明、流程圖及撰寫範例，提供填表同仁及性平窗口參考。

填表日期： 年 月 日

填表人姓名		職 稱	
電 話		E-mail	
計 畫 名 稱			
主 辦 機 關		類 型	☐ 重大施政計畫 ☐ 非重大施政計畫
（一）、看見性別： 檢視本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性，並運用性別統計及性別分析，「看見」本計畫之性別議題。			
評估項目		評估結果	
1-1【請說明本計畫與性別平等相關法規、政策之相關性】 性別平等相關法規與政策包含憲法、法律、性別平等政策綱領、消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）、桃園市性別平等政策方針及桃園市政府推動各機關性別主流化實施計畫。			
評估項目		評估結果	

1-2【請蒐集與本計畫相關之性別統計及性別分析（含前期或相關計畫之執行結果），並分析性別落差情形及原因】 請依下列說明填寫評估結果： a. 歡迎查閱桃園市性別相關統計 (https://dbas.tycg.gov.tw/home.jsp?id=52&parentpath=0,13,47)；或行政院性別平等處建置之「性別平等研究文獻資源網」(https://www.gender ey.gov.tw/research/)、「重要性別統計資料庫」(https://www.gender ey.gov.tw/gecddb/)（含性別分析專區）、各部會性別統計專區、我國婦女人權指標及「行政院性別平等會—性別分析」(https://gec ey.gov.tw)。 b. 性別統計及性別分析資料蒐集範圍應包含下列 3 類群體： 政策規劃者（例如：機關研擬與決策人員；外部諮詢人員）。 服務提供者（例如：機關執行人員、委外廠商人力）。 受益者（或使用者）。 c. 前項之性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者，探究其處境或需求是否存在差異，及造成差異之原因；並宜與年齡、族群、地區、障礙情形等面向進行交叉分析（例如：高齡身障女性、偏遠地區新住民女性），探究在各因素交織影響下，是否加劇其處境之不利，並分析處境不利群體之需求。前述經分析所發現之處境不利群體及其需求與原因，應於後續【1-3 找出本計畫之性別議題】，及【（二）、回應性別落差與需求】等項目進行評估說明。 d. 未有相關性別統計及性別分析資料時，請將「強化與本計畫相關的性別統計與性別分析」列入本計畫之性別目標（如 2-1 之 f）。	
評估項目	評估結果
1-3【請根據 1-1 及 1-2 的評估結果，找出本計畫之性別議題】性別議題舉例如次： a. 參與人員 政策規劃者或服務提供者之性別比例差距過大時，宜關注職場性別隔離（例如：某些職業的從業人員以特定性別為大宗、高階職位多由單一性別擔任）、職場性別友善性不足（例如：缺乏防治性騷擾措施；未設置哺集乳	

室；未顧及員工對於家庭照顧之需求，提供彈性工作安排等措施），及性別參與不足等問題。

b.受益情形

受益者人數之性別比例差距過大，或偏離母體之性別比例，宜關注不同性別可能未有平等取得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動），或平等參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會）。

受益者受益程度之性別差距過大時（例如：滿意度、社會保險給付金額），宜關注弱勢性別之需求與處境（例如：家庭照顧責任使女性未能連續就業，影響年金領取額度）。

c.公共空間

公共空間之規劃與設計，宜關注不同性別、性傾向、性別特質及性別認同者之空間使用性、安全性及友善性。

使用性：兼顧不同生理差異所產生的不同需求。

安全性：消除空間死角、相關安全設施。

友善性：兼顧性別、性傾向或性別認同者特殊使用需求。

d.展覽、演出或傳播內容

藝術展覽或演出作品、文化禮俗儀典與觀念、文物史料、訓練教材、政令/活動宣導等內容，宜注意是否避免複製性別刻板印象、有助建立弱勢性別在公共領域之可見性與主體性。

e.研究類計畫

研究類計畫之參與者（例如：研究團隊）性別落差過大時，宜關注不同性別參與機會、職場性別友善性不足等問題；若以「人」為研究對象，宜注意研究過程及結論與建議是否納入性別觀點。

（二）、回應性別落差與需求：

針對本計畫之性別議題，訂定性別目標、執行策略及編列相關預算。

評估項目	評估結果
2-1【請訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值】 請針對 1-3 的評估結果，擬訂本計畫之性別目標，並為衡量性別目標達成情形，請訂定相應之績效指標、衡量標準及目標值。性別目標宜具有下列效益： a.參與人員 促進弱勢性別參與本計畫規劃、決策及執行，納入不同性	☐ 有訂定性別目標者，請將性別目標、績效指標、衡量標準及目標值納入計畫書草案之計畫目標章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼： ☐ 未訂定性別目標者，請說明原

別經驗與意見。 加強培育弱勢性別人才，強化其領導與管理知能，以利進入決策階層。 營造性別友善職場，縮小職場性別隔離。 b.受益情形 回應不同性別需求，縮小不同性別滿意度落差。 增進弱勢性別獲得社會資源之機會（例如：獲得政府補助；參加人才培訓活動）。 增進弱勢性別參與社會及公共事務之機會（例如：參加公聽會/說明會，表達意見與需求）。 c.公共空間 回應不同性別對公共空間使用性、安全性及友善性之意見與需求，打造性別友善之公共空間。 d.展覽、演出或傳播內容 消除傳統文化對不同性別之限制或僵化期待，形塑或推展性別平等觀念或文化。 提升弱勢性別在公共領域之可見性與主體性（如作品展出或演出；參加運動競賽）。 e.研究類計畫 產出具性別觀點之研究報告。 加強培育及延攬環境、能源及科技領域之女性研究人才，提升女性專業技術研發能力。 f.強化與本計畫相關的性別統計與性別分析。 g.其他有助促進性別平等之效益。	因及確保落實性別平等事項之機制或方法。
評估項目	評估結果
2-2【請根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略】 請參考下列原則，設計有效的執行策略及其配套措施： a.參與人員 本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制（如相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）符合任一性別不少於三分之一原則（如不符合原則請說明理由及改善方法）。 前項參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。 b.宣導傳播 針對不同背景的目標對象（如不諳本國語言者；不同年齡、族群或居住地民眾）採取不同傳播方法傳布訊息（例如：透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣	☐有訂定執行策略者，請將主要的執行策略納入計畫書草案之適當章節，並於本欄敘明計畫書草案之頁碼： ☐未訂執行策略者，請說明原因及改善方法：

傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息，或結合婦女團體、老人福利或身障等外聘團體傳布訊息）。

宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。

與民眾溝通之內容如涉及高深專業知識，將以民眾較易理解之方式，進行口頭說明或提供書面資料。

c.促進弱勢性別參與公共事務

計畫內容若對人民之權益有重大影響，宜與民眾進行充分之政策溝通，並落實性別參與。

規劃與民眾溝通之活動時，考量不同背景者之參與需求，採多元時段辦理多場次，並視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。

辦理出席民眾之性別統計；如有性別落差過大情形，將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。

培力弱勢性別，形成組織、取得發言權或領導地位。

d.培育專業人才

規劃人才培訓活動時，納入鼓勵或促進弱勢性別參加之措施（例如：提供交通接駁、臨時托育等友善服務；優先保障名額；培訓活動之宣傳設計，強化歡迎或友善弱勢性別參與之訊息；結合相關機關、外聘團體或組織，宣傳培訓活動）。

辦理參訓者人數及回饋意見之性別統計與性別分析，作為未來精進培訓活動之參考。

培訓內涵中融入性別平等教育或宣導，提升相關領域從業人員之性別敏感度。

辦理培訓活動之師資性別統計，作為未來師資邀請或師資培訓之參考。

e.具性別平等精神之展覽、演出或傳播內容

規劃展覽、演出或傳播內容時，避免複製性別刻板印象，並注意創作者、表演者之性別平衡。

製作歷史文物、傳統藝術之導覽、介紹等影音或文字資料時，將納入現代性別平等觀點之詮釋內容。

規劃以性別平等為主題的展覽、演出或傳播內容（例如：女性的歷史貢獻、對多元性別之瞭解與尊重、移民女性之處境與貢獻、不同族群之性別文化）。

f.建構性別友善之職場環境

委託外聘辦理業務時，推廣促進性別平等之積極性作法（例如：評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施；鼓勵外聘廠商拔擢弱勢性

g.具性別觀點之研究類計畫

以「人」為研究對象之研究，需進行性別分析，研究結論與建議亦需具性別觀點。

評估結果

☐有編列或調整經費配置者，請說明預算額度編列或調整情形：

☐未編列或調整經費配置者，請說明原因及改善方法：

本案已於計畫研擬初期提報機關性平專責小組(會議日期： 年 月 日)

機關首長：

1、填表人完成第一部分（一）及（二）之後，由填表機關性別平等工作團隊成員進行【第三部分－機關檢覈】（項次1~6）。

3、填表人與機關性別平等工作團隊成員不得為同一人。

(三)、評估結果

請機關填表人依據【第二部分－外聘性別平等專家學者程序參與】之檢視意見，提出綜合說明及參採情形後，通知程序參與之專家學者審閱。

3-1 綜合說明

3-2 參採情形

專家意見	機關參採情形
1.	☐ 參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）： _____ ☐ 未參採，請說明未採納理由或替代規劃： _____
2.	☐ 參採，採納意見後之計畫調整（請標註頁碼）： _____ ☐ 未參採，請說明未採納理由或替代規劃： _____

註：專家意見應條列式呈現。

3-3 經通知程序參與之專家學者，已於 年 月 日完成審閱「評估結果」及「修正後之計畫書草案」。

填表人：

單位主管：

機關首長：

【注意】

- 1、填表人完成第一部分（三）之後，由填表機關性別平等工作團隊成員進行【第三部分－機關檢覈】（項次7～9）。
- 2、檢覈通過，送請機關首長核章後，於下半年度提報機關性平專責小組備查。
- 3、填表人與機關性別平等工作團隊成員不得為同一人。

【第二部分－外聘性別平等專家學者程序參與】：由外聘專家學者填寫

程序參與

至少應邀請 1 位以上外聘性別平等專家學者進程序參與；程序參與之專家學者需名列「桃園市性別人才資料庫」。

(一) 基本資料

1. 程序參與期程或時間	年 月 日至 年 月 日
2. 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	
3. 參與方式	☐ 書面意見 ☐ 機關性別平等專責小組 ☐ 計畫研商會議

(二) 主要意見

4. 性別平等相關法規政策相關性評估之合宜性	
5. 性別統計及性別分析之合宜性	
6. 本計畫性別議題之合宜性	
7. 性別目標之合宜性	
8. 執行策略之合宜性	
9. 經費編列或配置之合宜性	
10. 綜合性檢視意見	

(三) 參與時機及方式之合宜性

本人同意恪遵保密義務，未經機關同意不得逕自對外公開所評估之計畫草案。

(簽章，簽名或打字皆可) _____

【第三部分－機關檢覈】：由機關性別平等工作團隊成員填寫

機關性別平等工作團隊成員檢覈

填表機關性別平等工作團隊成員應就第一、二部分之項目進行檢覈。如任一項目檢覈結果為「否」者，應退回填表人修正相關內容後重新提交。

項次	檢覈項目	檢覈內容	檢覈結果
1.	1-1	是否說明本計畫與性平相關之法規、政策	☐ 是 ☐ 否
2.	1-2	是否運用與本計畫相關之性別統計與性別分析	☐ 是 ☐ 否
3.	1-3	是否找出本計畫之性別議題	☐ 是 ☐ 否
4.	2-1	是否訂定本計畫之性別目標、績效指標、衡量標準及目標值	☐ 是 ☐ 否
5.	2-2	是否根據 2-1 本計畫所訂定之性別目標，訂定執行策略	☐ 是 ☐ 否
6.	2-3	是否根據 2-2 之執行策略編列或調整經費配置	☐ 是 ☐ 否
檢 覈 人 員			
檢 覈 日 期		年 月 日	
7.	3-1	是否依程序參與外聘性別平等專家學者之意見，提出綜合說明	☐ 是 ☐ 否
8.	3-2	是否依程序參與外聘性別平等專家學者之意見，說明採納意見後之計畫調整，或說明未參採之理由或替代規劃	☐ 是 ☐ 否
9.	3-3	是否已將參採情形通知程序參與之外聘性別平等專家學者	☐ 是 ☐ 否
檢 覈 人 員			
檢 覈 日 期		年 月 日	

【注意】

填表人與機關性別平等工作團隊成員不得為同一人。

附表 7 桃園市政府性別影響評估檢視表(計畫案)【簡表】

【第一部分－機關自評】：由計畫填表人員填寫

適用簡表之檢核	
有適用情形	本計畫選用【簡表】係符合本手冊「肆、作業說明」第三點第__款
徵詢方式 (至少擇一)	☐ 提報機關性平專責小組討論，會議日期： 年 月 日
	☐ 完成徵詢性別諮詢員之意見： 諮詢員姓名：____；服務單位及職稱：____；身分符合本手冊「肆、作業說明」第二點第__款。

【填表說明】

- 一、評估情形勾選「是」者，請說明符合情形，並標註計畫相關頁碼；勾選「否」者，請說明原因及改善方法；勾選「未涉及」者，請說明未涉及理由。
- 二、除評估計畫對於不同性別之影響外，亦請關照對不同性傾向、性別特質或性別認同者之影響。

填表日期： 年 月 日

填表人姓名		職 稱	
電 話		E-mail	
計 畫 名 稱			
主 辦 機 關		類 型	☐ 重大施政計畫 ☐ 非重大施政計畫
評估項目		符合情形	說明
1.參與人員			
1-1 本計畫研擬、決策及執行各階段之參與成員、組織或機制符合任一性別不少於三分之一原則（例如：相關會議、審查委員會、專案辦公室成員或執行團隊）。		☐ 是 ☐ 否	
1-2 前項之參與成員具備性別平等意識/有參加性別平等相關課程。		☐ 是 ☐ 否	
2.宣導傳播			
2-1 針對不同背景的目標對象（例如：不諳本國語言者；不同年齡、族群或居住地民		☐ 是 ☐ 否	

眾)採取不同傳播方法傳布訊息(例如:透過社區公布欄、鄰里活動、網路、報紙、宣傳單、APP、廣播、電視等多元管道公開訊息,或結合婦女團體、老人福利或身障等外聘團體傳布訊息)。	☐ 未涉及	
2-2 宣導傳播內容避免具性別刻板印象或性別歧視意味之語言、符號或案例。	☐ 是 ☐ 否 ☐ 未涉及	

3.促進弱勢性別參與公共事務

3-1 規劃與民眾溝通之活動時(例如:公共建設所在地居民公聽會、施工前說明會等),考量不同背景者之參與需求,採多元時段辦理多場次。	☐ 是 ☐ 否 ☐ 未涉及	
3-2 規劃前項活動時,視需要提供交通接駁、臨時托育等友善服務。	☐ 是 ☐ 否 ☐ 未涉及	
3-3 辦理出席活動民眾之性別統計;如有性別落差過大情形,將提出加強蒐集弱勢性別意見之措施。	☐ 是 ☐ 否 ☐ 未涉及	

4.建構性別友善之職場環境

委託外聘辦理業務時,推廣促進性別平等之積極性作法(例如:評選項目訂有友善家庭、企業托兒、彈性工時與工作安排等性別友善措施;鼓勵外聘廠商拔擢弱勢性別優秀人才擔任管理職),以營造性別友善職場環境。	☐ 是 ☐ 否 ☐ 未涉及	
--	--	--

5.其他重要性別事項:

本案已於計畫研擬初期提報機關性平專責小組(會議日期: 年 月 日)

填表人:

單位主管:

機關首長:

【注意】

- 1、填表人完成簡表之後,由填表機關性別平等工作團隊成員進行【第二部分—機關檢覈】。
- 2、檢覈通過,送請機關首長核章後,於下半年度提報機關性平專責小組備查。
- 3、填表人與機關性別平等工作團隊成員不得為同一人。

【第二部分－機關檢覈】：由機關性別平等工作團隊成員填寫

機關性別平等工作團隊成員檢覈

填表機關性別平等工作團隊成員應就以下項目進行檢覈。如任一項目檢覈結果為「否」者，應退回填表人修正相關內容後重新提交。

檢覈項目	檢覈內容	檢覈結果
1. 參與人員	參與人員是否符合性別比例並且具備性平意識	☐ 是 ☐ 否
2. 宣導傳播	宣導傳播是否管道普及且避免性別的歧視與刻板印象	☐ 是 ☐ 否
3. 促進弱勢性別參與公共事務	是否規劃促進弱勢性別參與公共事務之措施方案	☐ 是 ☐ 否
4. 建構性別友善之職場環境	是否於委託外聘辦理業務時，建構性別友善之職場環境	☐ 是 ☐ 否
5. 其他重要性別事項		☐ 是 ☐ 否
檢 覈 人 員		
檢 覈 日 期	年 月 日	

【注意】

填表人與機關性別平等工作團隊成員不得為同一人。